

Отже, отримані дані свідчать про наявність чіткої залежності між рівнем резильєнтності та показниками соціальної адаптивності. Особи з високим рівнем резильєнтності характеризуються добре сформованими адаптаційними якостями, натомість у осіб з низьким рівнем – наявні труднощі у процесі адаптації до змін і взаємодії з соціальним оточенням.

Література:

1. Васильєва О. А. Резильєнтність як чинник формування психологічної готовності майбутніх психологів до професійної діяльності в умовах воєнного стану. *Вікова та педагогічна психологія*. Випуск 64, 2024. С. 43–48. DOI: 10.32782/2663-5208 (дата звернення: 21.06.2024).

2. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с.

3. Кокун О. М. Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с.

4. Саннікова О. П., Саннікова А. О. Сценічні бар'єри: диференціально-психологічний підхід : монографія. Одеса : ВМВ, 2014. 238 с.

5. Саннікова О. П. Кузнецова О.В. Адаптивність особистості : монографія. Одеса : Видавництво ВМВ Н. П. Черкасов, 2009. 258 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-522-1-116>

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Сіменюк Є. С.

здобувач вищої освіти (третій освітньо-науковий рівень)

за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

*Науковий керівник: **Братко М. В.***

доктор педагогічних наук, професор

професор кафедри освітології та психолого-педагогічних наук

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

м. Київ, Україна

Професійний розвиток молодих спеціалістів в умовах практичної діяльності на перших роках роботи у закладі загальної середньої освіти

реалізується через методичну роботу. Проблеми професійного вдосконалення педагогічних працівників та сутність реалізації методичної роботи у закладах освіти набуває вагомішого значення в Україні з врахуванням викликів сьогодення: наслідки пандемії COVID-19, повномасштабного вторгнення на територію України, а також світових тенденцій в освіті.

Проблематика методичної роботи та професійної адаптації педагогів досліджувалася в українськими вченими: питання професійно-педагогічної компетентності педагога та особливості у працях Григораша В., Кременя В., Поліщук С.; управління професійним розвитком педагогічних працівників у контексті реалізації професійних стандартів – Локшина О., Цюк О., Клюнь А.

У закладі загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО) професійний розвиток педагогічних працівників реалізується 2 шляхами: управління професійним розвитком педагогічних працівників через методичну/науково-методичну діяльність у ЗЗСО та підвищенням кваліфікації педагога, яке здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. №800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [1]. Важливу роль в реалізації процесу професійного розвитку педагогів відіграє кваліфіковане управління і правильна організація розвитку професійної компетентності [2].

На думку Ямполь Ю. «професійний розвиток педагогічного колективу освітньої установи та кожного окремого педагога зокрема здійснюється двома способами: самонавчанням та цілеспрямованою самоосвітою вчителів та кваліфікованою, якісно організованою, систематичною та персоніфікованою роботою методичного відділу» [3.]

У практичній реалізації роботи ЗЗСО у професійному розвитку можна виділити наступні етапи:

1. Онбординг працівників;
2. Професійна діяльність та підтримка відповідної предметної кафедри;
3. Атестація та/або сертифікація педагогічних працівників;
4. Самонавчання.

Програма онбордингу включає у себе знайомство працівника з колективом закладу освіти, розробленими положеннями, що унормовують діяльність освітнього процесу. На даному етапі важливо ознайомити та проінформувати не тільки з формальними установами у ЗЗСО, а й з неформальними, що поліпшить процес адаптації та сприятиме швидшому пристосуванню до освітнього середовища та педагогічного колективу.

Професійна підтримка реалізується через методичну роботу шляхом створення методичних об'єднань (циклових комісій, предметних кафедр).

За такої структури фахівець потрапляє до відповідного професійного спрямування. Керівник методичного об'єднання надає фахову і методичну підтримку шляхом відвідування уроків, індивідуальних консультацій, спільному аналізу методичних рекомендацій та інших документів (як внутрішніх по конкретному закладу освіти, так і локальних від управління/відділу освіти), залучення до творчих освітніх груп з метою розробки, апробації навчально-методичних матеріалів та експериментальної роботи.

Атестація педагогічних працівників здійснюється відповідно до чинного Положення [4] і має на меті стимулювання до професійного розвитку, майстерності, творчої ініціативи та завершується встановлення кваліфікаційної категорії та/або присвоєння педагогічного звання. В рамках атестації педагог надає атестаційній комісії низку матеріалів (сертифікати, дипломи, методичні розробки тощо) та проводить тематичні події (відкриті уроки, виховні заходи, конкурси тощо), що підтверджує його професійні досягнення. Наприклад, для отримання педагогічного звання «вчитель-методист» педагог повинен продемонструвати розроблену та апробовану методичну розробку (посібник, збірник тощо).

Якщо атестація здійснюється у закладі освіти і проводиться не рідше одного разу на 5 років, то сертифікація є незалежним і добровільним процесом і організовується Українським центром оцінювання якості освіти та її регіональними центрами. Порядок її проведення, вимоги регулюються Положенням про сертифікацію педагогічних працівників [5]. Метою є заохочення педагогічних працівників з високим рівнем педагогічної майстерності до поширення кращих практик. Додатковим елементом мотивації для вчителів є надбавка до заробітної плати за умови успішної сертифікації на 3 роки.

Процес самонавчання є складовим у рамках професійного зростання. Автономія вчителя розширює можливості щодо вибору суб'єктів підвищення кваліфікації (інститути післядипломної педагогічної освіти, ТОВ «Всеосвіта», ТОВ «Едера», ТОВ «На урок», центри професійного розвитку тощо) та напрямів (розвиток професійних компетентностей, психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти, створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, використанні інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій тощо). Такий підхід допомагає створювати індивідуальну освітню траєкторію професійного розвитку для конкретного педагогічного працівника з урахуванням його досвіду, потреб та нахилів. Відмітимо, що такий елемент як стажування, хоч і задекларований у нормативно-правових документах, однак широкого поширення серед педагогічних працівників ЗЗСО не набув. Частіше він використовується у науково-педагогічних кадрів закладів вищої освіти.

Отже, процеси професійної розвитку педагогічних працівників реалізуються у закладах освіти України різними шляхами. Однак на даний момент залишається низка проблемних питань, які потребують подальшого вивчення та вдосконалення на рівні конкретних закладів освіти та оновленні нормативно-правових документів: формалізація процесів підвищення кваліфікації (педагог тільки «збирає» години підвищення кваліфікації для атестації, а не цілеспрямовано обирає напрям вдосконалення), адміністрація закладів освіти не забезпечує задокументовані права педагогів; існують практики «паперової» методичної роботи, а не діючі заходи, які б її покращували. Крім того відкритими для подальших досліджень є психологічні, соціальні аспекти педагогічного розвитку.

Література:

1. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019, № 800 : станом на 31.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п#n18>.
2. Гінзбург М. Д., Коваленко С. Є., Клюнь А. М. Стандарти на системи керування: міжнародний та європейський досвід і його запровадження в Україні. *Стандартизація. Сертифікація. Якість*. 2016. № 1. С. 7–16.
3. Ямполь, Ю. (2023). Професійний розвиток педагога як основна мета розвитку менеджменту якості закладу освіти. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка»*. № 16(48), 229–235, doi: <https://doi.org/10.24919/2413-2039.16/48.34>
4. Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників : Наказ Міністерства освіти і науки України від 09.09.2022, № 805 : станом на 05.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1649-22#Text>
5. Про затвердження Положення про сертифікацію педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2018, № 1190 : станом на 04.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-п#n16>